

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING VARIABLE PADA

PERUM PERHUTANI UNIT 1 JAWA TENGAH

Yoti Gama Hita¹, Ari Pradhanawati², Wahyu Hidayat³

gamahitayoty@gmail.com

Abstraction

Perhutani Unit 1 in Central Java is one of the State-owned enterprises (SOEs) that manage forest resources with the principles of sustainable forest management based on the characteristics of the region and Support Watersheds (DAS) as well as improving the results of forest wood and non-wood forest, ecotourism, environmental services, agroforestry as well as the potential for other forestry-based businesses in order to generate profits to ensure company growth in a sustainable way.

The results of this research is that compensation demotivating work discipline, work on performance of employees in the Perhutani Unit 1 belonged to Central Java. The variable compensation gives the most powerful influence on the work achievement of work amounting to 50.5%. Variable work discipline gives influence of 45.0% of the employee's performance while 76.8% influenced by variables of motivation.

The conclusion from this study is that compensation, work discipline and motivation of working effect significantly to employee performance intermediates.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Motivation*

Abstraksi

Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola sumber daya hutan dengan prinsip Pengelolaan Hutan Lestari berdasarkan karakteristik wilayah dan Daya Dukung Daerah Aliran Sungai (DAS) serta meningkatkan hasil hutan kayu dan bukan hutan kayu, ekowisata, jasa lingkungan, agroforestri serta potensi usaha berbasis kehutanan lainnya guna menghasilkan keuntungan untuk menjamin pertumbuhan

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi, disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong baik. Variabel kompensasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 81.2%. Variabel disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 72.5% terhadap kinerja karyawan sedangkan 76.8% dipengaruhi oleh variabel motivasi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi*

¹ Yoti Gama Hita, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

² Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

³ Wahyu Hidayat, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian suatu negara merupakan tujuan dari kegiatan bisnis. Kegiatan bisnis dituntut untuk lebih waspada terhadap perekonomian global. Sebagai motivasi agar orang-orang yang menjalankan kegiatan bisnis dapat bekerja lebih maju dan dapat menciptakan perekonomian negara yang baik sehingga mampu bersaing dengan negara-negara lain.

Setiap perusahaan akan menetapkan standar-standar kerja tertentu demi kelangsungan usaha bisnisnya. Penetapan standar kerja bagi tiap perusahaan akan berbeda satu sama lain, ada perusahaan yang menetapkan bahwa pemenuhan standar kerja dalam perusahaannya berarti terpenuhinya jumlah produksi pada tingkat tertentu atau perusahaan yang menetapkan standar kerja dengan terpenuhinya volume penjualan pada jumlah tertentu. Pemenuhan standar kerja mutlak dilakukan perusahaan. Karena hal itu akan sangat berhubungan dengan kemakmuran perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, yaitu mendapatkan laba agar perusahaan bisa tumbuh dan berkembang. Secara otomatis berarti tingkat kinerja karyawanpun rendah.

Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan. Pasalnya ketiga hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dijadikan media untuk meningkatkan laba perusahaan. Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Motivasi kerja yang terlihat pada kesungguhan karyawan melaksanakan pekerjaan, agaknya juga masih kurang (tabel 1.2). Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhan karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Penurunan tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah ditandai dengan seringnya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak sesuai target yang telah ditentukan. Selain itu, adanya komplain dari konsumen mengindikasikan kurang maksimalnya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan sehingga hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi seperti ini apabila berlangsung terus menerus maka akan sangat merugikan perusahaan, karena dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan dari mitra kerja maupun konsumen yang disebabkan rendahnya kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan jika dilihat dari segi motivasi dan semangat kerja karyawan sebenarnya masih cukup tinggi, begitu juga dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Keadaan tersebut sangat bertolak belakang karena seharusnya dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka seharusnya kinerja akan semakin meningkat

dan tidak mengalami penurunan seperti yang telah disampaikan di atas. Berdasarkan uraian tersebut sehingga dapat dirumuskan permasalahannya yang hendak dibahas yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap motivasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?

KAJIAN TEORI

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi di tingkat perusahaan, salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins, (2007;266) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensita, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seseorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi

Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi di tingkat perusahaan dapat memacu semangat kerja, dan salah satu yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Mengingat bahwa disiplin kerja berkorelasi erat dengan motivasi, maka pegawai/pekerja harus mempunyai jiwa kedisiplinan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstren, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari pegawai menurut G.R. Terry dalam Winardi, (1997:115).

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan motivasi dan kinerja karyawan di tingkat perusahaan nampaknya sangat tergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkatan hierarki perusahaan yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu yang perlu mendapat perhatian adalah bentuk kepemimpinan yang dianut pada perusahaan yang bersangkutan. Sucipto (2003;159) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk hal-hal yang salah satunya mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal. Jadi disini motivasi merupakan hal yang

menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja.

Tugas utama seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan dalam organisasi pada tingkatan yang tinggi. Sehingga pemimpin harus dapat menjawab pertanyaan motivasi apa yang harus diberikan kepada karyawan mereka. Diharapkan motivasi akan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Pencapaian kinerja dan meningkatkan akuntabilitas organisasi.

Pendekatan motivasi dalam bekerja antara karyawan pemerintah dan swasta hasilnya mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan diantara kelompok karyawan. Kaitannya dengan faktor yang memotivasi mereka. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang maka diperlukan peningkatan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang tinggi pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2005:193). Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang karyawan. Di sini dapat diindikasikan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga dari sini kita dapat melihat kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan.

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang hingga mendapatkan kepausan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Yang perlu diperhatikan dari manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana mengkomunikasikan strategi perusahaan yang baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada. Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan,

terjadi perputaran karyawan dan meningkatkan absensi. Ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja (Bedelan & Zammuto, 1991;129). Karyawan akan kehilangan persepsi terhadap perusahaan. Ini biasanya ditandai dengan keluhan berkepanjangan soal minimnya gaji yang diterima, yang lama kelamaan akan menimbulkan mogok kerja. Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2001:189). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan biola karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktivitas mereka (T. Hani Handoko, 1997:156).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian dari isi laporan yang menjelaskan pendekatan dan metode penelitian yang sedang dilaporkan. Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode studi kasus yaitu metode penelitian dengan cara mencatat beberapa elemen kemudian memilih beberapa elemen untuk diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2004 ;11).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Semarang jalan Pahlawan yang berjumlah 225 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007;91).

Slovin mengemukakan bahwa dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat dilakukan dengan rumus. Metode ini dilaksanakan dengan memberi kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Semarang yang berjumlah 69 orang karyawan sebagai populasi penelitian. Untuk memperoleh data yang akan diperlukan, relevan, terarah dan bertujuan sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka data-data dikelompokkan berdasarkan jenisnya, yaitu : Data primer, Data sekunder

Untuk memperoleh data dengan tingkat validitas yang tinggi, maka perlu ditetapkan teknik-teknik pengumpulan datanya. Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Wawancara, Angket (kuesioner), Studi Pustaka.

Setelah data berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya dalam penelitian melakukan pengolahan data, yaitu Editing, Coding, Tabulating.

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2007;107). Penggunaan skala Likert ini untuk menunjukkan suatu pengukuran bahwa semakin tinggi skor/nilai berarti mempunyai indikasi yang positif, sedangkan skor/nilai rendah menunjukkan indikasi yang sebaliknya.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Data Kualitatif dan Analisa Data Kuantitatif. Dan menggunakan regresi linier berganda. Dan path analysis.

HASIL

Hasil Penelitian

1. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.27
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
$X_1 \rightarrow Z$	-0,256	1,009	19,940	1,6607	0,925	0,856	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,925. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,925 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel kompensasi dengan motivasi kerja adalah sangat kuat.

2. Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.29
Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
$X_2 \rightarrow Z$	3,550	0,816	12,958	1,996	0,845	0,715	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,845. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,845 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja adalah sangat kuat.

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.31
Kompensasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
X ₁		0,792	9,045				0,000
X ₂		0,229	2,955				0,004
Z	-0,506			1,997	0,934	0,873	

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja disiplin kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,934. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,934 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel kompensasi dan disiplin kerja disiplin kerja disiplin kerja dengan motivasi kerja adalah sangat kuat.

4. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.36
Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
Z → Y	1,456	0,925	15,954	1,996	0,890	0,792	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,890. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,890 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

5. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.32
Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
$X_1 \rightarrow Y$	-0,070	0,998	15,202	1,996	0,880	0,775	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,880. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,880 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

6. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.34
Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	R Square	Sig
$X_2 \rightarrow Y$	3,121	0,837	12,351	1,996	0,834	0,695	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,834. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,834 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

7. Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Tabel 3.38
Kompensasi, Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r	Adjusted R Square	Sig
X ₁	→ Y -0,422	0,692	6,165	1,997	0,898	0,800	0,000
X ₂		0,324	3,256				0,002

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,898. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, diketahui nilai r sebesar 0,898 terletak pada interval sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan linier antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

PEMBAHASAN

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko 1997 : 155). Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (81,2%). Artinya pemberian gaji, tunjangan, insentif dan ketersediaan fasilitas dinilai baik oleh responden atau karyawan. Sedangkan kelompok responden yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak baik hanya 1 responden (1,4%). Responden yang menjawab pemberian kompensasi kurang baik karena menilai bahwa pemberian gaji, tunjangan, insentif belum sesuai dengan harapan dan ketersediaan fasilitas serta sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan kurang lengkap. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

Disiplin kerja menurut J.Ravianto Putra (1988:288) adalah ketaatan dalam melaksanakan tugas aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa disiplin kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (72,5%). Artinya bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, selalu taat dalam mengikuti prosedur serta peraturan perusahaan dan karyawan patuh pada jam-jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (68,1%). Artinya bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi serta memiliki kemampuan/kecakapan dalam bekerja serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

Motivasi menurut Abraham Sperling (Mangkunegara, 2000 : 93) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa Motivasi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (76,8%). Artinya bahwa kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab kerja, merasa berguna dan mendapatkan penghargaan, mendapatkan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan memiliki standar kerja yang jelas dan pimpinan memberikan perhatian pada karyawan telah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko 1997 : 155). Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (81,2%). Artinya pemberian gaji, tunjangan, insentif dan ketersediaan fasilitas dinilai baik oleh responden atau karyawan. Sedangkan kelompok responden yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak baik hanya 1 responden (1,4%). Responden yang menjawab pemberian kompensasi kurang baik karena menilai bahwa pemberian gaji, tunjangan, insentif belum sesuai dengan harapan dan ketersediaan fasilitas serta sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan kurang lengkap. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
2. Disiplin kerja menurut J.Ravianto Putra (1988:288) adalah ketaatan dalam melaksanakan tugas aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa disiplin kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (72,5%). Artinya bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, selalu taat dalam mengikuti prosedur serta peraturan perusahaan dan karyawan patuh pada jam-jam

kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

3. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (68,1%). Artinya bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi serta memiliki kemampuan/kecakapan dalam bekerja serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
4. Motivasi menurut Abraham Sperling (Mangkunegara, 2000 : 93) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa Motivasi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik (76,8%). Artinya bahwa kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab kerja, merasa berguna dan mendapatkan penghargaan, mendapatkan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan memiliki standar kerja yang jelas dan pimpinan memberikan perhatian pada karyawan telah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
5. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,837. Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan akan naik, jika disiplin kerja dipersepsikan semakin baik oleh responden.
6. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,925. Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan akan naik, jika motivasi kerja dipersepsikan semakin baik oleh responden.
7. Pengaruh positif antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi dan disiplin kerja mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi perusahaan yakni Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah produsen dimana hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawannya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dimana ini dapat memberikan arahan bagi perusahaan untuk menggunakan kompensasi dalam peningkatan kinerja, yakni dengan pemberian gaji, insentif serta tunjangan kepada karyawan.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dimana ini dapat memberikan arahan bagi perusahaan untuk menggunakan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja, yakni dengan memonitor tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam mematuhi

peraturan dan pemberian sanksi jika karyawan melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan.

4. Dari hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ini dapat memberikan arahan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga akan meningkatkan juga kinerja, yakni dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan memberikan fasilitas untuk kenyamanan dan keamanan kerja karyawan.

DAFTAR REFRENSI

- Dessler Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Alih bahasa : Agus, Dharmady Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Erwin. 2010. *Sejarah Berdirinya Perum Perhutani*. www.perumperhutani.com : diakses pada Juli.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Putra, J,Ravianto. 1998. *Dasar-dasar Produktivitas*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Simamora. 2004.*Manajemen Sumber Daya Alam*. Yogyakarta: . STIE YKPN Mahmudi